

Erläuterungen zur Berechnung des Zuschlagsatzes für lohnggebundene Kosten

Neue Bundesländer
Stand: 01.05.2024

1. Ermittlung der tatsächlichen Arbeitstage

- zu 1.1 Das Jahr 2024 hat 366 Tage.
- zu 1.2.1 Die Samstage und Sonntage sind kalendermäßig ausgezählt: 104 Tage
- zu 1.2.2 Neujahr (Mo), Kar-Fr, Oster-Mo, 1. Mai (Mi), Himmelfahrt, Pfingst-Mo, 3. Okt. (Do), 1. WeihnachtsFT (Mi), 2. WeihnachtsFT (Do) Der 24. und 31.12. (jeweils Di) sind arbeitsfrei; der Lohnanspruch entfällt an diesen Tagen (Regelung seit 2006, BRTV § 3(1.7)).
- zu 1.2.3 z.B. Heilige Drei Könige (Sa), Reformationstag (Do), Buß- und Betttag (Mi, **nur Sachsen**) oder 8. März (Fr, **nur Berlin**)
- zu 1.2.5 Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Tage.
- zu 1.2.6 Es wurde angenommen, dass aufgrund der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen 2 Arbeitstage ausfallen (§ 4 BRTV, Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsförderungsgesetz, Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz sowie Unfallverhütungsvorschriften). Außerdem wurde angenommen, dass (mindestens) 2 Arbeitstage für freiwillige Fort- und Weiterbildung genutzt werden.
- zu 1.2.7 Im Beispiel wird von 16 Schlechtwettertagen ausgegangen. Davon seien 4 Tage aus Vorarbeit abgedeckt (BRTV §3 (1.4)). Daraus ergeben sich per Saldo 12 Fehltage. Die Finanzierung des Sozialaufwandes sowie des Zuschuss- und Mehraufwands-wintergeldes erfolgt für gewerbliche Arbeitnehmer über die Winterbeschäftigungsumlage. Damit entfällt die Sozialaufwandsbelastung für den Arbeitgeber aus dem Saison-KUG; s. 3.3.
- zu 1.2.8 Es wird unterstellt, dass die außerhalb der Schlechtwetter-Zeit (1. Dez. bis 31. März) anfallenden SW-Ausfalltage durch Überstunden abgedeckt werden können.
- zu 1.2.9 Es werden 2 Tage Kurzarbeit unterstellt; der Wert ist firmenindividuell anzupassen
- zu 1.2.10 Es werden 15 Krankheitstage mit Entgeltfortzahlung unterstellt; der Wert ist firmenindividuell anzupassen
- zu 1.2.11 Es werden 2 Krankheitstage ohne Entgeltfortzahlung unterstellt; der Wert ist firmenindividuell anzupassen

2. Ermittlung der Soziallöhne

Soziallöhne beinhalten gesetzlich und tariflich bedingte Lohnzahlungen ohne Arbeitsleistung.

Basis für die Ermittlung der Soziallöhne ist der Grundlohn (Tariflohn + Bauzuschlag) + vermögenswirksame Leistungen (VWL) + gegebenenfalls Leistungs- oder Prämienlohn. Anspruch auf VWL haben nur Arbeitnehmer in den alten Bundesländern.

Der Tarifabschluss 2021 sieht ab Jan 2023 eine Neuregelung der Wegezeimentschädigung vor. Dieser Neuregelung wurde mit einer Anhebung der Lohnnebenkosten im Schema des Stundenverrechnungssatzes Rechnung getragen.

- zu 2.1 Die Anzahl der Feiertage ist in den Regionen sehr unterschiedlich.
- zu 2.2 Die Gründe für die Inanspruchnahme von Freistellungen sind vielgestaltig. Es ist ein auf die Gesamtbelegschaft bezogener Durchschnittswert zu verwenden.
- zu 2.3 Der Arbeitnehmer hat ab dem ersten Krankheitstag Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung.
- zu 2.4 Ab 2022 erhalten die gewerblichen Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern ein 13. Monatseinkommen mindestens in Höhe von 500 € (22-faches des GTL in der LG 4 von 23,56 €/h (seit 1. Mai 2024). Der Regelsatz für das 13. ME in den neuen Bundesländern, Schleswig-Holstein, Bremen, Hessen und Niedersachsen beläuft sich ab 2022 auf 54 GTL. Gemäß einer tariflichen Vereinbarung vom Dez. 2022 ist den Gewerblichen eine Inflationsausgleichsprämie von 500 € zu zahlen (**steuer- und sv-frei**), und zwar spätestens bis Ende Sept 2024.
- zu 2.5 - 2.6 Die unter 1.2.11 angenommenen 2 Krankheitstage ohne Entgeltfortzahlung erhöhen den Zuschlag für Soziallöhne nicht, weil an diesen Ausfalltagen eben kein Entgelt gezahlt wird. Das gleiche gilt für Ausfalltage mit Saison-KUG: Das Saison-KUG wird von der Arbeitsagentur bezahlt und belastet daher nicht die Soziallöhne. Seit Januar 2013 muss für die folgenden Ausfalltage allerdings eine Mindesturlaubsvergütung von der SOKA gewährt werden:
- für Krankheitstage ohne Entgeltfortzahlung sowie
- für Ausfalltage mit Saison-KUG, sofern 90 Ausfallstunden überschritten werden. Mit der (von der SOKA gewährten) höheren Urlaubsvergütung steigt bei den Arbeitgebern der Sozialaufwand, denn der Anstieg der Urlaubsvergütung geht in die Bruttolohnsumme mit ein; die Ausfalltage selbst sind nicht vergütungspflichtig und daher nicht Teil der Bruttolohnsumme. **Der Tarifvertrag 2021 sieht für die Mindesturlaubsvergütung ab 2023 eine Neuregelung vor, die wir im Schema nicht abbilden,** weil sie sich nicht auf die Kosten auswirkt; tatsächlich wurde die von den Gerichten erzwungene Neuregelung im Tarifvertrag so umgesetzt, *dass* sie die Arbeitskosten nicht erhöht.
- zu 2.7 Bei der Urlaubsvergütung (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld) handelt es sich um Aufwendungen, die von der Sozialkasse erstattet werden. Sie erhöhen jedoch die Bemessungsgrundlage für die Sozialkosten (s. Punkt 3). Der Arbeitnehmer erhält eine Urlaubsvergütung in Höhe von 14,25 % der Jahresbruttolohnsumme (11,4% zzgl. 25% zusätzliches Urlaubsgeld), vermindert um die Höhe des 13. Monatseinkommens (BRTV §8 (4)). Sie berechnet sich wie folgt:

$$\frac{(\text{Grundlohn} + \text{Soziallöhne (ohne Urlaubsvergütung, ohne 13. ME)} + \text{Mindesturlaubsvergütung}) \times 14,25 \%}{(100 - 14,25) \%} = 18,80$$

$$\frac{(100\% + 11,62\% + 1,49\%) \times 14,25\%}{85,75\%} = 18,80$$

Neben dem 13. ME bleibt auch die Inflationsausgleichsprämie bei der Berechnung außen vor.

3. Ermittlung der Sozialkosten

Die Sozialkosten umfassen die an die Lohnzahlung gebundenen gesetzlichen und tariflichen Abgaben. Bemessungsgrundlage für die gesetzlichen Sozialkosten ist der Arbeitslohn nach LStDV § 2, für die tariflichen Sozialkosten der Bruttolohn nach BRTV § 8 und VTV § 18.

- zu 3.1.1-3.1.4 Hier sind jeweils die halben Beitragssätze der Pflichtversicherungsarten einzusetzen. Der KK-Beitrag von 14,6% zzgl. 1,7 % Zusatzbeitrag (durchschnittlich) wird seit 2019 wieder je zur Hälfte von Arbeitgeber und Mitarbeiter getragen:
16,30 %, davon beträgt der AG 8,15 %
- zu 3.1.5.2 Die Bemessung des konjunkturellen KUG stellt auf das ausgefallene pauschalierte Nettoarbeitsentgelt ab. Es berechnet sich aus dem Soll-Entgelt (das sich bei Ableistung der tariflichen Arbeitszeit ergeben hätte) und dem Ist-Entgelt (das sich aus den tatsächlich geleisteten Stunden ergibt). Der Arbeitgeber hat bei konjunkturellem KUG den gesamten Sozialversicherungsaufwand allein zu tragen. Demgegenüber trägt beim Saison-KUG die Winterbeschäftigungsumlage den Sozialaufwand. Die Sozialversicherungsbeiträge der KUG-Empfänger werden auf der Basis von 80% des Unterschiedsbetrages zwischen dem

Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt errechnet (= "fiktives Arbeitsentgelt"). Arbeitslosenversicherung fällt nicht an. Berechnungsbeispiele sind im Winterbaumerkblatt des ZDB ausführlich dargestellt.

$$\frac{\text{Tage KUG} \times \text{tägl. AZ} \times (\text{GTL} + \text{VWL}) \times 80\% \times \text{Versicherungslast AG}}{\text{Anz. Prod. Tg} \times 8 \text{ Std/Tag} \times (\text{GTL} + \text{VWL})} = 0,33$$

$$\frac{2 \text{ Tg.} \times 8 \text{ Std/Tag} \times 23,56 \times 80\% \times (18,6\% + 16,3\% + 3,4\%) \times 100}{185 \times 23,56 \times 8} = 0,33$$

zu 3.1.6 Der Beitrag zur Unfallversicherung variiert je nach Gefahrenklasse. Diese stellt das Risiko des Gewerks dar.

Tarifstelle 100:	11,84 (v.H.)	x	0,395	=	4,677 Beitragssatz Hauptumlage Bauwerksbau
	11,84 = Gefahrenklasse Bauwerksbau (Tarifstelle 100)				
	0,395 = angenommener Beitragsfuß Hauptumlage				
Tarifstelle 110:	14,59 (v.H.)	x	0,395	=	5,763 Beitragssatz Hauptumlage Zimmerer
	14,59 = Gefahrenklasse Zimmerer (Tarifstelle 110)				

Die Lastenverteilung nach Entgelten (LVE) und nach Neurenten (LVN) werden mit den Vorschussfüßen für 2024 angesetzt. Für den internen Lastenausgleich sind keine Vorschüsse mehr erforderlich.

Der Beitragsfuß aus der Lastenverteilung nach Entgelten beträgt auf 100 Euro Lohnsumme 0,185
 Der Beitragsfuß aus der Lastenverteilung nach Neurenten beträgt auf 100 Euro Lohnsumme entsprechend 0,029
 Dabei werden die Beitragssätze für Hauptumlage und LVN unter Berücksichtigung der Gefahrenklasse ermittelt.

Die Beitragssätze für Hauptumlage, LVE und LVN werden jeweils mit der Bruttolohnsumme des Betriebes multipliziert, die Beitragsbestandteile anschließend zum BG-Beitrag addiert.

zu 3.1.7 Für den ASD (Arbeitsmedizinisch-Sicherheitstechnischen Dienst) bezahlen kleine Betriebe (mit 1 bis 10 Mitarbeitern) einen Beitrag von 0,0548% auf die Bruttolohnsumme und zusätzlich in der Regelbetreuung einen Grundbeitrag von 165 €. Daher empfiehlt die BG den kleinen Betrieben, die sog. "alternative Betreuung" zu wählen, in der der Grundbeitrag von 165 € entfällt. Bei den größeren Betrieben (ab 11 Mitarbeiter) beträgt der Beitragssatz 0,137 % in der teuersten Betreuungsgruppe I, in die u.a. auch die Hochbaubetriebe (Tarifstelle 100) fallen. Ein Grundbeitrag wird nicht erhoben. Auch für die größeren Betriebe sind Beitragseinsparungen durch den Wechsel in die "alternative Betreuung" möglich.

zu 3.1.8 Für das Insolvenzgeld wird eine Umlage von 0,06 % der Lohnsumme angesetzt.

zu 3.1.9 Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind verpflichtet, auf 5 v.H. der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen oder, falls dies nicht geschieht, eine entsprechende Ausgleichsabgabe zu entrichten. Werte sind firmenindividuell einzusetzen. In einem Betrieb mit 25 Beschäftigten und einem nicht besetzten Platz läge die Abgabe bei 140 € pro Monat:

$$\frac{1 \times 140 \times 12 \times 100}{25 \times 185 \times 23,56 \times 8} = 0,19$$

Die Beipielrechnung des ZDB geht von einem Betrieb aus, der kleiner ist als 20 Mitarbeiter. Die Abgabe entfällt daher.

zu 3.1.10 Betriebe bis 30 Mitarbeiter zahlen die Entgeltfortzahlungsumlage U1 an ihre Krankenkasse (ca. 1,3% bis 4,2% je nach Erstattungssatz), erhalten von dieser im Krankheitsfall allerdings auch Erstattungen (50% bis max. 80%). Im Schema wird von einem Tarif mit 50 % Erstattung ausgegangen, der bei der örtlichen Krankenkasse U1=1,5 % kostet (Pos. 3.1.10). In der Konsequenz reduzieren sich die Krankheitskosten in Position 2.3 um den vereinbarten Erstattungssatz (z.B. auf 50% des Zuschlags: 0,5 x 5,2%).

zu 3.1.11 Mutterschaftsgeld: Seit Januar 2006 sind alle Betriebe unabhängig von ihrer Größe verpflichtet, am Umlageverfahren U2 teilzunehmen. Der Beitragssatz wird von den Krankenkassen individuell festgelegt, hier im Beispiel sind e 0,70% .

zu 3.1.12 Unter Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sind die durch das Gesetz für Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die Verordnung über besondere Arbeitsschutzanforderungen im Winter und die durch Unfallverhütungsvorschriften verursachten Belastungen zusammengefasst, für die pro Mitarbeiter und Jahr rund 250 Euro veranschlagt werden. Werte sind firmenindividuell einzusetzen. Bei einem Betrieb mit 25 Beschäftigten ergibt sich eine Belastung von:

$$\frac{25 \times 250}{25 \times 185 \times 23,56 \times 8} = 0,72\%$$

zu 3.2. Höhe und Struktur des Beitragssatzes der Sozialkassen werden von den Tarifvertragsparteien bestimmt. Anspruch auf Leistungen der Zusatzversorgungskasse hatten bisher nur Arbeitnehmer in den alten Bundesländern.

Dort beträgt der Beitrag für die Zusatzversorgung aktuell 3,2 %.
 Seit 2016 wird auch in den neuen Bundesländern ein Beitrag erhoben: 1,40 % aktuell.
 Zum Bruttolohn gehört hier nicht das 13. Monatseinkommen (BRTV § 8 (4.2), VTV § 18 (4)).

zu 3.3 Die Winterbeschäftigungsumlage dient der Finanzierung von Zuschusswintergeld, Mehraufwandswintergeld und Sozialaufwandsersatzung bei der Zahlung von Saison-KUG (im Gegensatz zum Saison-KUG selbst, das ausschließlich vom Arbeitsamt finanziert wird). Der Prozentsatz wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegt: Winterbeschäftigungsumlage 2,00 %, davon Arbeitgeberanteil: 1,20 %.
 Zum Bruttolohn gehört hier nicht das 13. Monatseinkommen (BRTV § 8 (4.2), VTV § 18 (4)).

zu 3.4 §2(2) des Tarifvertrages über eine Zusatzrente im Baugewerbe der neuen Bundesländer ist mangels Allgemeinverbindlichkeit nicht in Kraft getreten (s. § 13). Er sah vor, dass Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern einen Anspruch auf einen Arbeitgeberanteil von 10,23 € je Kalendermonat haben, wenn sie zugleich eine Eigenleistung in Höhe von 3,07 € im Wege der Entgeltumwandlung erbringen und den monatlichen Gesamtbetrag von 13,30 € für diesen Zweck verwenden lassen. Der Anspruch bestände allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer zugleich auf seinen Anspruch auf vermögenswirksame Leistung verzichtet.
 Die TZR ist kein Bruttolohnbestandteil; sie ist nicht mit SV- oder Sozialkassenbeiträgen belastet.
 Die TZR ist im eigentlichen Sinn nicht lohngebunden, sondern verkörpert einen unmittelbaren Lohnanspruch.
 Da § 2(2) nicht in Kraft getreten ist, wird im Berechnungsschema die TZR mit "0" angesetzt.
 Zum 1. Januar 2016 erfolgte eine Systemumstellung hin zur Tarifrrente Bau (TRB).

GESAMT Lohngebundene Kosten = Soziallöhne (Pkt. 2, Zwischensumme I) zzgl. Sozialkosten (Pkt. 3)

78,55

entfällt

lohnbezogene Kosten

Haftpflichtversicherung (Firmenhaftpflicht) und Beiträge zu Berufsverbänden werden als Bestandteil der Allgemeinen Geschäftskosten (AGK) erfasst und nicht als Teil der Lohnkosten.